

Tilburg University

De Belgische en Nederlandse arbeidsverhoudingen in een veranderende internationale omgeving

Nagelkerke, A.G.; van Voorden, W.

Published in:
Benelux, quo vadis?

Publication date:
1994

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Nagelkerke, A. G., & van Voorden, W. (1994). De Belgische en Nederlandse arbeidsverhoudingen in een veranderende internationale omgeving: Een vergelijking. In F. W. M. Boekema, & H. J. van Houtum (Eds.), *Benelux, quo vadis?: Institutioneel-economische beschouwingen over de plaats en toekomst van de Benelux naar aanleiding van haar vijftig-jarig jubileum* (pp. 197-226). Wolters-Noordhoff.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

De Belgische en Nederlandse arbeidsverhoudingen in een veranderende internationale omgeving; een vergelijking

(Uit: Boekema, F., H. van Houtum en K. Veraghtert (red.) 1994, *Benelux Quo Vadis?* Groningen: Wolters-Noordhoff/Kluwer, 197-226)

A.G. Nagelkerke

W. van Voorden

1. Inleiding

Er bestaan in West-Europa verscheidene kleine landen met een open economie. Volgens Katzenstein heeft de afhankelijkheid van de wereldmarkt de meeste kleine Europese landen ertoe gebracht de liberaal-economische beginselen in te bedden in een 'democratisch corporatisme' (Katzenstein, 30/33). Als kenmerken daarvan noemt hij: sociale partnerschap op centraal niveau; relatief gecentraliseerde en geconcentreerde belangenorganisaties; en voortdurend, vrijwillig en informeel politiek overleg tussen belangengroepen en de overheid over conflictgevoelige onderwerpen. Op basis van historische compromissen, 'broadened narrow conceptions of class interests to include an acute awareness of the fragility of the small European states in a hostile world' (Katzenstein, 35; 39), werd binnenlands compensatie geboden tegen de gevaren van een liberale internationale economie. Voor Katzenstein zijn deze overlegmodellen een flexibel middel gebleken waarmee effectief op veranderingen kan worden ingesprongen.

Het is anno 1994 zeer de vraag of een dergelijke opvatting in de landen zelf op steun kan rekenen. Sinds een jaar of vijftien heeft zich een globalisering voorgedaan die volgens sommigen een eigen koers, vanuit eigen instituties, niet meer mogelijk maakt. De opvatting overheerst juist dat de eigen overlegeconomie flexibiliteit mist. Er is integendeel eerder sprake van een stroperig geheel met teveel nadruk op rechtvaardigheid en te weinig op doelmatigheid. Als het systeem vroeger al flexibel was, dan heeft in ieder geval de huidige internationalisering de flexibiliteit van de corporatistische structuren sterk aangetast waardoor deze vorm van 'domestic compensation' niet langer voldoet. Daaruit volgt dat de specifieke Europese institutionele combinaties van 'small' en 'openness' thans meer dan ooit onder druk staan en gedreven worden aansluiting te zoeken bij grotere economische én politiek-bestuurlijke entiteiten.

De vraag of de corporatistische overlegmodellen van de kleine landen op een zeker faillissement afkoersen in de huidige globaliseringstrend, is een nadere studie waard. Een dergelijk lapidaire uitspraak zal niet worden gedaan, maar wel wordt inzicht gezocht over de institutionele reactie op die imperatief lijkende internationale ontwikkelingen. Het is de vraag in hoeverre de bestaande overlegstelsels worden geraakt. Als we Spineux (1990) en Vilrocx en Van Leemput (1992) mogen geloven zijn de gevolgen voor België tot op heden beperkt gebleven. 'The Belgian model is not an endangered species', aldus de laatsten (Vilrocx en Van Leemput, 389; zie ook 371)¹. Visser daarentegen schat de gevolgen voor het Nederlandse model als ingrijpend en 'irreversibel' in (Visser, 351). De vormen waarin de internationalisering wordt verwerkt kunnen zeer verschillend zijn en de institutionele verbouwing die alom aan de gang is, kan de nationaal gelegde fundamenteen aantasten, maar ook intact laten. Daarbij zijn keuzen mogelijk op basis van maatschappelijke kosten en baten van bepaalde voorkeuren die zijn gebaseerd op sociaal-economische waarden en normen.

De opzet van deze studie is als volgt. In de volgende paragraaf zullen we ingaan op het institutionele patroon in België en Nederland. Op hoofdpunten zullen de beide stelsels van arbeidsverhoudingen worden vergeleken. Vervolgens wordt kort ingegaan op de veranderende internationale omgeving die tot aanpassingen noopt. In de daaropvolgende paragraaf worden voorstellen uit de beide landen behandeld die gericht zijn op een vinden van een eigen antwoord

op de druk van buiten. We sluiten af met enkele vergelijkingen en conclusies.

2. Het institutionele kader in België en Nederland

Bij een eerste vluchtige blik op de Belgische en Nederlandse arbeidsverhoudingen vallen enkele overeenkomsten op. Niet alleen de historische ontwikkeling van de stelsels maar ook de feitelijke inrichting ervan, hebben veel met elkaar gemeen (vgl. Mok, 1985; Van Ruysseveldt en Harzing, 1992). Ook wanneer men de blik richt op de actuele sociaal-economische problematiek, moet men vaststellen dat de mate van gelijksoortigheid groot is. Toch zijn er ook flinke verschillen in de aard van de verhoudingen en in de institutionele vormgeving van de stelsels. We zullen beide elementen aan de orde stellen.

2.1. Enkele overeenkomsten

Zowel de Belgische als de Nederlandse arbeidsverhoudingen hebben een corporatistische ontwikkeling doorgemaakt met als centrale kenmerken, centralisme, ideologische verzuiling en een grote mate van institutionalisering. De opbouw van dit systeem is al begonnen voor de eeuwwisseling, in België eerder dan in Nederland, maar het heeft toch vooral na de Tweede Wereldoorlog het genoemde profiel gekregen. Er zijn op de drie kenmerken wel enkele schaalverschillen: in België is de breedte en diepte van verzuiling en institutionalisering, vooral in hun gecombineerde uitwerking, altijd groter geweest dan in Nederland terwijl voor centralisatie, door de grote wetgevende betekenis van de overheid in Nederland, het omgekeerde geldt. Het Belgische corporatisme is informeler, meer door het maatschappelijk middenveld gereguleerd en sociaal-economisch meer terreinen omvattend dan het Nederlandse model. Op het punt van de overheidsinvloed evenwel zijn de landen in de loop van de naoorlogse jaren meer naar elkaar toegegroeid. De Nederlandse overheid heeft zich in de jaren tachtig in de richting van de zijlijn van de arbeidsverhoudingen begeven terwijl de Belgische zich juist meer naar het middenveld toe heeft opgesteld.

De oorlog geldt voor beide landen als een zuiveringsperiode voor nieuwe verhoudingen. De oorlogservaringen zorgden voor toenadering tussen vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en de overheid, vaak in ondergrondse bijeenkomsten of in gevangenschap (Mok, 5). In die contacten werden eensgezind de bouwstenen gelegd voor een naoorlogs basiscompromis dat de sociale economie richting moest geven. In België was er het veelgeprezen 'Sociaal Pact' uit 1944, in Nederland de proclamatie waarmee in 1945 de Stichting van de Arbeid werd opgericht, gedeeltelijk wettelijk verankerd in het BBA 1945. De beide akkoorden weerspiegelden een consensus van partijen over de wederopbouw waarin de noodzaak van loonmatiging ten behoeve van investeringen en werkgelegenheid tesamen met een waarborg voor een minimum aan bestaanszekerheid, centraal stond. Alle 'drie grote families' (Mok, 7) konden daarmee een ideaal voor ogen blijven houden: de socialisten hun verlangen naar meer plansocialistische elementen, de liberalen hun voorkeur voor de innovatieve creativiteit van de individuele ondernemer en de christen-democraten hun geloof in zelfverantwoordelijkheid en medebeheer van maatschappelijke organen.

In de directe naoorlogse jaren kreeg de overheid een sterke greep op de lonen. Tot 1960 was de overheidsinvloed in Nederland door de geleide loonpolitiek overweldigend om daarna steeds minder te worden. De Belgische overheidsinvloed was tussen 1945 en 1950, gestuurd door de

zogenoemde Nationale Arbeidsconferenties, eveneens zeer sterk. Tussen 1950 en 1975 bleef de overheid echter op de achtergrond om weer sterk naar voren te komen tussen 1975 en 1986. In beide landen komt beginjaren zestig veel weerstand op tegen de rol van de overheid in het sociaal-economisch leven, al is deze in Nederland beduidend groter dan in België. 'De conflict-regulering bleek niet zo efficiënt te werken als men dacht, de 'produktieslag' van de jaren vijftig had veel conflictstof onder de oppervlakte gehouden' aldus Mok (Mok, 7). Vanaf die tijd worden in België tussen de organisaties van werkgevers en werknemers zogenoemde Sociale Programmatie-akkoorden afgesloten, landelijke of interprofessionele overeenkomsten waarin de arbeidsvoorwaarden voor twee à drie jaar op nationaal niveau worden vastgelegd. Ook in Nederland taant rond 1960 de bereidheid om de overheid de eerste viool in de loonvorming te laten spelen. Uit de verschillende formele en materiele perikelen rond de geleide loonpolitiek begint zich langzaam maar zeker een decentralisatiebeweging af te tekenen. Eerst door een afname van de overheidsinvloed en vervolgens door versterking van de onderhandelingskracht van de bonden. Als rond 1975 de economische situatie alom sterk verslechtert, gaat in België het opstellen van sociale programmatie steeds moeizamer en komt de overheid meer en meer tussenbeide en legt de onderhandelingsautonomie goeddeels aan banden. Het stelsel blijkt slecht berekend op het bereiken van loonmatiging en -beheersing (Van Ruysseveldt en Harzing, 28). In 1986 wordt het verminderde centrale overleg van werkgevers en werknemers weer vlot getrokken en stelt de overheid zich weer meer gereserveerd op. In Nederland is het Stichtingsakkoord uit 1982, ook wel het akkoord van Wassenaar geheten, het sein voor een definitieve koers naar een grotere verantwoordelijkheid van de sociale partijen voor de arbeidsvoorwaardenvorming (Van Voorden, Nagelkerke en De Nijs, 1993). Toch geldt voor beide landen, zeker gezien recente ervaringen (zie verder), dat de overheid een belangrijk stempel zet op de inkomensvorming in beide landen.

Het institutionele patroon in de beide landen heeft aldus een zwaar anker op centraal niveau. Er is ook eenzelfde soort pluriformiteit in organisaties en samenwerkingsinstituten op de verschillende niveaus. In Nederland is er op centraal niveau de Stichting van de Arbeid, een bipartite orgaan voor overleg en studie met een belangrijk voorstructurende betekenis voor de collective onderhandelingen. Van betekenis is verder de Sociaal Economische Raad (SER), een driedelig orgaan dat op het terrein van het sociaal-economisch beleid de overheid van adviezen voorziet. De ontmoetingen tussen de sociale partijen op bedrijfstakniveau, en vooral ook op bedrijfsniveau zijn de laatste jaren steeds belangrijker geworden. Op ondernemingsniveau is behalve een wettelijke ondernemingsraad soms ook sprake van vakbondswerk maar dit laatste kent geen door werkgevers en werknemers gezamenlijk gereguleerde basis. Ten slotte zijn belangenverenigingen van werkgevers en werknemers ook vertegenwoordigd op regionaal niveau, met name in de organen voor de arbeidsvoorziening. In het algemeen kan men stellen dat in de afgelopen tien à vijftien jaar de geijkte corporatistische procedures in Nederland, vooral door het terugtrekken van de overheid, sterk aan kracht hebben ingeboet². In België is er een nog uitgebreider systeem van belangenvertegenwoordiging op de diverse niveaus dan in Nederland (vgl. Vilroxx en Van Leemput, 372 ev.). Op landelijk niveau is er een tweeledige advisering. De paritaire Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de CRB (CCE)³, adviseert de regering over economische aangelegenheden⁴. Daarnaast is er de Nationale Arbeidsraad, de NAR (CNT) die over sociale vraagstukken adviseert. Bijzonder is dat sinds 1968 de interprofessionele akkoorden die binnen de NAR worden afgesloten, voor alle sectoren bij Koninklijk Besluit verbindend kunnen worden verklaard⁵. De overlegstructuur op nationaal niveau heeft zijn pendanten op

(sub)bedrijfstakniveau. In bedrijfsraden wordt overlegd over economische zaken, in de paritaire comités (eind 1991 een honderdtal; Dewachter, 1994) komen de lonen en andere arbeidsvoorwaarden ter tafel. Op ondernemingsniveau bestaan verschillende personeelsvertegenwoordigingen waaronder de zogenoemde syndicale afvaardiging. Er zijn ook regionale overlegstructuren. Van toenemende betekenis is verder de driedelige samengestelde Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen (SERV) die zich zowel over economische als over sociale beleidszaken buigt (Van Ruysseveldt en Harzing, 30). Ten slotte, het Belgische model heeft veel beter dan andere stelsels van arbeidsverhoudingen in Europa de zware jaren tachtig doorstaan (De Swert, 1990). Hiermee wordt bedoeld dat zich geen grote veranderingen in het formele patroon van consultatie en overleg hebben voorgedaan.

Anders dan in landen als Engeland en Duitsland mist men in beide landen een eenheidsvakbeweging. Verzuiling en een pluriforme belangenbehartiging gaan hand in hand. Wellicht heeft de pluriformiteit zorggedragen voor een grote mate van vakbonds betrokkenheid op velerlei maatschappelijk gebied. Er bestaat in beide landen een organisatorische scheiding tussen de sociaal-democratische en de christelijke vakbeweging terwijl België daarnaast nog een klein liberaal vakverbond kent⁶. In beide landen bestaan er verder vele kleine categorale vakorganisaties.

Gezien de Belgische maatschappelijke structuur is het opvallend dat de vakbeweging sinds de staatshervorming in 1963 wel gewestelijke organisaties binnen de koepels kent maar geen zelfstandige organisaties per gewest⁷. Bij de werkgevers daarentegen worden de nationale verbonden, het VBO (FEB) en het kleine confessionele VKW, de laatste jaren sterk beconcurréerd door de gewestelijke ondernemersverbanden, het Vlaamse VEV, de Waalse UWE en het Brusselse VOB (UEB), alhoewel ook dubbellidmaatschappen voorkomen. Er is ook een toenemende competitie tussen de VBO en de organisaties voor het midden en kleinbedrijf (MKB) met name het christelijke NCMV (UCM), een situatie die ook in Nederland speelt tussen het VNO en het christelijke NCW enerzijds en de neutrale organisatie voor het midden- en kleinbedrijf, het KNOV, anderzijds⁸.

2.2. *Enkele verschillen*

Er zijn ook significante verschillen tussen de arbeidsverhoudingen in Nederland en België. In het algemeen is in Nederland de mate van formalisatie groot; in het zuidelijke buurland spelen informele relaties een grote structurerende rol. Daarbij komt dat de verzuiling in Nederland niet alleen altijd minder omvattend is geweest dan in België maar in de voorbije jaren ook veel sterker is afgenomen. De verzuiling is in België breed neergeslagen in institutionalisering op de verschillende maatschappelijke niveaus en op uiteenlopende sociaal-economische en culturele terreinen. Zo zijn de twee grootste vakorganisaties ieder gelieerd aan politieke partijen, banken, ziekenfondsen, coöperaties en verzekeringsmaatschappijen. Door deze uitgebreide netwerkvorming bestaat tussen de belangengroepen een hoge mate van 'convivialiteit' (Vilrocx en Van Leemput, 388). Bovendien zijn vakbonden vaak ook betrokken bij niet-vakbondskwesties terwijl de vakbondskwesties zelf vaak niet los kunnen worden gezien van bredere, met de verzuiling samenhangende belangen; 'tout est dans tout' (Idem, 262). Sleutelen aan de 'zuilen-concerns', zoals de liberale partij, de VLD, wil, moet bedacht zijn op de grote macht van de organisaties binnen en buiten die netwerken (vgl. Dewachter, 1989). Hierdoor is het systeem vaster en heeft de Belgische vakbeweging in de jaren tachtig een veel krachtiger positie behouden dan haar Nederlandse zusterbeweging.

In de Belgische overlegstructuur is er een tweedeling tussen economische en sociale vraagstukken, geformaliseerd in raden op landelijk en bedrijfstakniveau. In Nederland is dit niet het geval, evenmin als overigens in België op het niveau van het Vlaamse gewest. Verder is in België bipartite overleg overheersend terwijl in Nederland het driedig overleg een grote plaats inneemt. De overheidsbemoeiing in België is meer indirect, meer ondersteunend dan in Nederland. Waar in Nederland de wettelijke bevoegdheid tot het (bij uitzondering) ingrijpen in de lonen door de Wet op de Loonvorming wordt verschaft, gebeurt dit in België door de wet op de concurrentiekracht, een naamgeving die duidelijk het motief voor eventueel ingrijpen aangeeft. Een bijzondere Belgische institutie in dit opzicht is, zoals al genoemd, de mogelijkheid van algemeen verbindend verklaring van landelijke, sociale akkoorden. Ook naar soort en aantal van de collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan er tussen beide landen flinke verschillen. In 1980 worden in Nederland 185 bedrijfstakcao's afgesloten, in België 442; in 1985 respectievelijk 192 en 346; en in 1991 respectievelijk 190 en 879. In beide landen stijgen in de jaren tachtig het aantal ondernemingscao's maar in België is de stijging zeer fors. In 1980 werden in Nederland 543 ondernemingscontracten afgesloten, in België 341; in 1985 zijn de cijfers respectievelijk 627 en 3.253; en in 1991 respectievelijk 718 en 2.218 (DCA 1992; Vilrocx en Van Leemput, 378)⁹.

Wat betreft de vakbeweging is een eerste verschil dat de Belgen in tegenstelling tot hun noorderburen een liberale vakbond hebben met als doelstelling het vestigen van een liberale maatschappij (Van Ruysseveldt en Harzing, 21). In België is de christelijke ACV (CSC) het grootst, mede door haar sterke positie in Vlaanderen, terwijl in Nederland vanouds de sociaal-democratische vakbeweging (NVV, in 1980 gefuseerd met het katholieke NKV in de FNV), de meeste leden telt. De sociaal-democratische ABVV (FGTB), vooral sterk in Wallonië, is beduidend groter dan Nederlands tweede vakverbond, het christelijke CNV. De organisatie voor middelbaar en hoger personeel in Nederland, de MHP, en het liberale ACLVB in België, zijn relatief klein in eigen land. Een derde verschil is dat in België binnen de vakverbonden afzonderlijke bonden bestaan voor blauwe en witte boorden (bedienden). De bonden van handarbeiders zijn naar bedrijfstak verdeeld terwijl de bediendenbonden hun terrein over de grenzen van de sectoren heen hebben. Ten vierde hebben de erkende vakorganisaties in België in tegenstelling tot hun Nederlandse tegenhangers het monopolie bij de kandidaatstelling van ondernemingsraadleden¹⁰. Een vijfde verschil is dat de ideologisch verdeelde vakbeweging in België zich vaak sterker dan in Nederland heeft weten te nestelen in het beheer en het bestuur van allerlei sociale, economische en culturele organen. Er is, zoals gezegd, niet alleen een sterke verbinding met verwante politieke partijen maar de vakorganisaties zijn nauw verbonden bij het beleid van onderwijsinstellingen, huisvestingsorganisaties, ziekenfondsen, coöperatieven en dergelijke. In die zin spreekt men bijvoorbeeld van 'de socialistische gemeenschappelijke actie' als coördinatiepunt van de beleidsactiviteiten binnen het verzuilde sociaal-democratische netwerk (Idem, 16). Van groot belang, ten zesde, is de betrokkenheid van de Belgische vakbonden bij de administratie en uitvoering van de werkloosheidsvergoedingen aan vakbondsleden, dit in tegenstelling tot de Nederlandse vakorganisaties. Zij ontvangen daartoe een beheersvergoeding van 2% van de uitkeringssom¹¹. Een ander belangrijk verschilpunt, ten slotte, betreft de organisatiegraad. In België is het vakbondslidmaatschap twee en half à drie keer zo hoog als in Nederland¹². Dit werkt door naar de kracht van de organisatie in het voortdurend spel van maatschappelijke verandering. Het werkt bovenal door naar het volgende punt, hét grote

verschil tussen het Belgische en Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen en dat Mok met dezelfde bedoeling betitelt als 'het kleine verschil met de grote gevolgen' (Mok, 6; 9).

2.3. Een centrale tegenstelling

Het belangrijkste markeringspunt tussen beide landen vloeit voort uit de basisovereenkomsten op het eind van de oorlog. Voor de Belgische situatie zijn twee pacten tussen de sociale partijen van belang die later zijn vastgelegd in wetgeving. In het Sociaal Pact uit 1944 worden behalve een oproep aan de regering de grote nood onder de arbeiders te lenigen (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 9), de vormgeving en inhoud van de paritaire samenwerking tussen werkgevers- en werknemersorganisaties opgezet. Anders dan in de Nederlandse situatie, die vooral een institutionalisering op macro- en mesoniveau behelst, wordt in het Pact een evenwicht tussen de drie niveaus nagestreefd, inclusief een geschillenregeling¹³. Van groot belang is de clausule dat 'binnen en omheen de ondernemingen' met ten minste 20 werknemers een personeelsvertegenwoordiging kan worden opgericht die bevoegd is tot overleg over lonen en andere arbeidsvoorwaardelijke zaken (Idem, 16). Dit arrangement krijgt een wettelijk vervolg in 1948 als de vorming van ondernemingsraden wordt geregeld waarbij de grens tot instelling wordt opgetrokken naar 200 werknemers (later weer verlaagd, eerst naar 150 daarna naar 100 werknemers; Slomp en Van Mierlo, I 110 ev.; II 33)¹⁴. In het Sociaal Pact van 1947 komen werkgevers en werknemers tot overeenstemming over de vakbondsafvaardiging in de bedrijven. Hieraan wordt een nationaal juridisch statuut verleend bij een wet in 1971 waardoor, aldus Mok, de aanwezigheid van de vakbond binnen de ondernemingen een onderdeel wordt van de geïnstitutionaliseerde arbeidsverhoudingen (Mok, 9). Ten slotte, in een Gemeenschappelijke Verklaring over de Produktiviteit in 1954, hernieuwd in 1959, wordt de noodzaak aangegeven gezamenlijk middelen ter verhoging van de produktiviteit te zoeken en de werknemers daarvan via premies te laten profiteren. De verklaring toont tegelijkertijd de behoefte om het interprofessionele niveau als forum van bespreking te stimuleren (Slomp en Van Mierlo, I 45; II 42/43). Bovendien worden enkele inhoudelijke scheidslijnen uit het Pact herbevestigd. Financiële zaken, investeringen en de arbeidsorganisatie zijn de prerogatieven van het management; over sociale aangelegenheden moet door de werkgevers in overleg worden getreden met de werknemersvertegenwoordigers (Vilrocx en Van Leemput, 363; Van Ruysseveldt en Harzing, 27)¹⁵.

In de Nederlandse overeenstemming op centraal niveau werd een cruciale ruil gemaakt: het afzien door de vakbeweging van aanwezigheid op ondernemingsniveau in ruil voor invloed in centrale besluitvormings- en adviesorganen (Windmuller e.a. 98). Deze toezegging legde de kiem voor een centrale beheersing van de arbeidsverhoudingen. De vakbeweging gaf vrijwillig haar aanspraken op directe belangenbehartiging van de werknemers op de werkvloer op. Weliswaar kwam in 1950 de Wet op de ondernemingsraden tot stand maar de bemoeienis van de vakbeweging met deze bedrijfsorganen was op afstand gehouden. De ontwikkeling vanaf ongeveer 1965 van het bedrijvenwerk of vakbondswerk in de bedrijven heeft nooit een statuut van de werkgeverszijde gekregen, laat staan een wettelijke regeling¹⁶. Collectief onderhandelen is in Nederland, ook wanneer dit plaatsvond op ondernemingsniveau, overwegend een zaak geweest van bedrijfstakorganisaties. Ten slotte, in Nederland is, wellicht om reden van de afwezigheid van de vakbond op de werkvloer, nooit een scheiding gemaakt tussen onderhandelbare en niet-onderhandelbare zaken.

Mok heeft zich afgevraagd waardoor dit kleine verschil - de 'juridische beschermde vakbonds-

aanwezigheid in de onderneming' -, met de grote gevolgen, kan worden verklaard. De meest aannemelijke verklaring berust voor hem op een verschil in industrialisatie-ontwikkeling tussen beide landen, het zogenoemde 'mijnenmodel' (Mok, 12/13). België wordt beschouwd als het eerste land op het Europese continent waar de industrialisatie doorzette. Gezien de fase van die ontwikkeling waren hier, evenals in Engeland, de ambachtslieden een sterke factor in het productieproces. Zij zouden door hun bijzondere relatie met het productieproces een sterk stempel drukken op de verdere vakbondsontwikkeling en op de specifieke plaats van de vakbonden binnen de onderneming. In Nederland zette de industrialisatie pas rond 1890 goed door, op een tijdstip dat mechanisering en fabrieksmatigheid al ruimschoots waren voortgeschreden. Terwijl ook hier de eerste 'vakbonden' weliswaar verenigingen van ambachtsslui waren, kregen zij nauwelijks nog een poot aan de grond in de bedrijven (vgl. ook Van Voorden, Nagelkerke en De Nijs, 190; 196). In Nederland werd feitelijk de grootschaligheid en mechanisering geïmporteerd. Voor de Nederlandse vakbeweging ligt haar ontwikkelingsgang dan ook vooral buiten de fabriekspoort.

In België was het echter vooral de industriële ontwikkeling in Wallonië die de toon zette voor verdere ontwikkeling, en dan vooral in de metaalnijverheid en de mijnen¹⁷. Met steun van Koning Willem I werd in het begin van de negentiende eeuw een vernieuwing aangebracht in het bank- en kredietsysteem. Daarmee werd zeer veel kapitaal geïnvesteerd in de Waalse industrie en infrastructuur. In de metaalnijverheid en de mijnbouw in Wallonië ontstond de eerste vakbondsactie evenals de traditie dat werknemersvertegenwoordigers met de patroons onderhandelden over lonen en syndicale rechten. Vooral in de mijnen, aldus Mok, kon een collectief arbeidersbewustzijn groeien. Er bestond hiervoor een vruchtbare bodem door de massaliteit, de erbarmelijke arbeidsomstandigheden en de voortdurende loonsverlagingen, die mede door een groot en gereedstaand Vlaams reserveleger, aangevoerd door de goedkope 'werkmanstreinen', werd mogelijk gemaakt. Het hier, en in de metaal en textiel, ontstane model van onderhandeling en vakbondspresentie in de onderneming heeft zich in die visie vervolgens verder over het land kunnen verspreiden en aldus ook de Belgische verhoudingen in het algemeen bepaald. In de Nederlandse situatie is juist het gebrek aan een sterke vakbondspoot in de onderneming doorslaggevend geweest voor een krachtige naoorlogse institutionalisering van de arbeidsverhoudingen op macro- en meso-sociaal niveau¹⁸.

Het verschil in industriële ontwikkeling verschaft een structurele verklaring voor het centrale verschil tussen beide landen. Het is vooral sterk waar het de ontstaansgronden van de onderscheiden stelsels betreft. Het teruggrijpen na de Tweede Wereldoorlog vanuit zeer vergelijkbare sociale en economische omstandigheden, op een eigen traditioneel vormgevingsmodel werpt echter vooral licht op het verschijnsel institutionele continuïteit, of, zo men wil, institutionele inertie. Ofschoon in Nederland het sterke centralisme vóór 1940 zeker niet aanwezig was, waren er wel aanzetten daarvoor te vinden. In die 'relatieve' institutionele continuïteit speelde in onze ogen ongetwijfeld de verschillende verzuiling in beide landen een rol. De meer omvattende verzuiling in België gaf de vakbeweging een plaats van hoog tot laag in de samenleving, terwijl de verzuiling in Nederland door de grote invloed van het protestants-christelijke denken meer de richting is uitgegaan van een scheiding van verantwoordelijkheden en levenssferen. De vakbeweging was belangrijk aan de top van de zuilen, hun presentie in de onderneming was niet gewenst. Als vanaf de beginjaren zeventig de zuilen in Nederland in betekenis afnemen, krijgt weliswaar de decentralisatie van de arbeidsverhoudingen meer armslag maar grote institutionele veranderingen brengt dit voorshands nog niet met zich mee. In de jaren tachtig gebeurt op dit gebied wel meer maar ook dan zijn de verschuivingen niet drama-

tisch (vgl. Nagelkerke 1994a). Zo hebben anno 1994 de bonden geen vaste grond onder de voeten gekregen in de onderneming. De ontzuiling is vooral een cultuurverandering met binnen het gebied van de arbeidsverhoudingen een groeiende betekenis van technocratische opvattingen die stelling nemen tegen de ineffectiviteit van de belangendemocratie en die meer pragmatische en afstandelijke verhoudingen tussen en binnen de organisaties tot ontwikkeling brengt. Pas in de jaren negentig lijken de sociaal-economische structuren niet meer aan aanpassing te kunnen ontkomen als onderhandelingspatronen een differentiatie doormaken en de verandering van de algemeen verbindendverklaring, de ontslagwetgeving en de uitvoering van de sociale zekerheid politieke prioriteiten zijn geworden. Ten slotte, in België is de ontzuiling daarentegen tot nu toe gering is geweest¹⁹.

2.4. Een institutioneel model met verschillende accenten

Als men het voorgaande overziet lijkt de conclusie gerechtvaardigd te stellen dat het 'overeenkomstigheidsvlak' (Mok, 4) van het Belgische en het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen groot is. Zo groot, dat wij zouden willen spreken van één institutioneel model met andere accenten. Om de grote mate van overeenkomst naar voren te laten komen, geven wij ter vergelijking een typering van beide modellen op hoofdlijnen uit de literatuur. Het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen wordt gekenmerkt als een systeem dat voor de besluitvorming sterk steunt op overleg en onderhandeling tussen de partijen in allerlei vormen en op allerlei niveaus, met een interveniërende en participerende rol van de overheid, gericht op afspraken die tot vrijwillige gedragsrestricties leiden en waarbij de bedrijfstakken het eigenlijke zwaartepunt vormen in de arbeidsverhoudingen (Van Voorden, Nagelkerke en De Nijs, 58; SER, 146). In de loop van de jaren tachtig is het model echter in een proces van differentiatie en decentralisatie terechtgekomen. De veranderingen op dit vlak zijn zeker nog niet uitgekristalliseerd. In ieder geval staat het overlegmodel nu nog overeind.

De analogie met het Belgische model blijkt uit een omschrijving uit 1989 van de voorzitter van het ACV, Peirens: 'De eigenheid van de Belgische arbeidsverhoudingen wordt gekenmerkt door enerzijds het pluralisme van vakbonden en een hoge syndicalisatiegraad en anderzijds door een fijnmazig systeem van overleg tussen de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, die onderling en door de overheid erkend worden en met elkaar onderhandelen en akkoorden sluiten op zowel het ondernemingsvlak en het niveau van de bedrijfstak als op intersectorieel niveau. Die kentrekken hebben doen spreken van een Belgisch model, model dat bovendien voor uitvoer vatbaar blijkt' (Dewachter, 990).

Zoals al aangegeven is de laatste jaren door bepaalde ontwikkelingen in beide landen het gegroeide overlegstelsel onder druk komen te staan. In Nederland is de institutionele verzwakking groter dan in België. De veranderingen in de uitvoering van de sociale zekerheid evenals de algehele vermindering van de reikwijdte ervan, de bekritiseerde adviestaak van de SER en de dreigende verzwakking van het avv-instrument zijn enkele belangrijke punten die in Nederland het overlegmodel maar vooral ook de positie van de huidige vakbeweging ernstig lijken aan te tasten. Wel mogen de spelers aan het overlegmodel naar 'goede traditie' zelf over de veranderingen van het model meepraten. Ook in België lijken de institutionele veranderingen meer aandacht te krijgen, hoezeer ook hier in een traditie van concertatie aangekaart. De vakbonden verkeren hier in zowel een sterke als een zwakke positie. Sterk, omdat betrokkenheid op de alle niveaus is gewaarborgd. De zwakte schuilt in de inbedding in domeinafspraken. Bepaalde zaken zijn niet onderhandelbaar en de sterke opkomst van het verschijnsel flexibilise-

ring kan zich daardoor aan de traditionele beïnvloeding onttrekken.

De ontwikkelingen die vanaf begin jaren tachtig naar voren zijn opgekomen, lijken steeds sterker de sociale economieën van beide buurlanden te raken. Zowel in België als in Nederland is de overlegeconomie uitgedaagd door externe prikkels. Alvorens hierover enkele nationale voorstellen aan de orde te stellen, zal kort aan deze prikkels aandacht worden gegeven.

3. Dringende contexten

Een drietal groepen van factoren heeft in de laatste decennia overal in de geïndustrialiseerde landen sterk aan betekenis gewonnen. Ten eerste hebben we te maken met een aantal *economische ontwikkelingen*. In de slipstream van twee zware recessies zijn enkele structurele problemen naar voren gekomen. Zo heeft de internationale concurrentie op een groeiend aantal wereldmarkten grote proporties aangenomen. Tegelijkertijd is ook de aard van de concurrentie veranderd. De technologische veranderingen hebben velerlei produkt- en procesinnovaties mogelijk gemaakt wat voor nogal wat sectoren de overgang van prijsconcurrentie naar klantgerichte kwaliteitsconcurrentie heeft bevorderd. In de praktijk van een toenemende mondialisering van produktie moeten de twee concurrentieregimes echter in tandem met elkaar worden gevoerd ondanks de duidelijke tegenstelling tussen beide (Lane, 1990 23). Nooit eerder is het zo gemakkelijk geweest hi-tech produkties te verplaatsen naar lage-lonen landen. Dit betekent, gegeven verschillend beleid gericht op de internationalisering van de economie (vgl. Ferner and Hyman, xxxi), verschillende economische Ausgangssituaties en, niet te vergeten, uiteenlopende institutionele patronen, dat er een flinke divergentie kan optreden tussen landen in economische groei en concurrentiekracht. Tevens komt dan een herverdeling van werk en inkomen op wereldschaal in zicht, evenals grote industriële verschuivingen en een toenemende betekenis van de grote transnationale ondernemingen. Sommige landen staan aan de vooravond van dramatische werkloosheidsniveaus, verergerd door collectieve budgettaire problemen.

De tweede groep van ontwikkelingen betreffen *sociaal-culturele processen*. Het gaat hier om een breed palet van individualisering, emancipatie en politieke veranderingen. De belangrijkste gevolgen ervan liggen niet zozeer op demografisch vlak maar op het gebied van keuzen in werk en in primaire relaties en veranderende groepsoriëntaties. Verder zijn er de veranderde opvattingen over de verhouding tussen het publieke en het private domein - een 'ruk naar rechts' - wat leidt tot inkrimpingen in publieke uitgaven en neerwaartse bijstelling in de sociale zekerheid. Behalve de recente sterke groei van internationale immigratiestromen moet onder dit kopje ook de intensivering van de Europese integratie in de afgelopen tien jaar worden genoemd.

Van grote betekenis, ook vanwege de invloed op eerstgenoemde ontwikkelingen, zijn de *technologische ontwikkelingen* die vanaf het eind van de jaren zeventig stormachtig de westerse samenlevingen hebben veroverd. Nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de micro-electronica en telecommunicatie zijn op grote schaal in produktie en consumptie doorgevoerd met grote gevolgen voor 'scale' en 'scope' en met grote vooruitzichten op megaprojecten zoals de elektronische supersnelweg. Na zo'n vijftien jaar van procesinnovatie is nu de tijd gekomen van op de nieuwe technologie gebaseerde produkten. De strijd om de marktaandeelen zal de komende tijd flink opblazen. De aard van de technologische vooruitgang heeft gevolgen die verder reiken dan afzonderlijke bedrijven. Er is zicht op nieuwe interdependenties die dwars door bestaande sectorale patronen heenbreken en nieuwe bundelingen van activiteiten creëren. De ontwikkeling van de werkgelegenheid hangt daarmee samen en is kwetsbaarder geworden omdat deze

processen het beschermende vermogen van nationale regeringen uithollen. Deze veranderingen kristalliseren zich momenteel uit en vergroten zeker de problemen van de transformatie van de Europese economieën die al een tijdje aan de gang is.

Het universele en imperatieve karakter van deze veranderingen heeft invloed op de coördinatie binnen de nationale sociaal-economische stelsels. In algemene zin kunnen we deze spanning vangen in de tegenstelling internationalisatie versus regionalisatie. Deze bifurcatie heeft zowel een techno-economische uitdrukking als een sociaal-politieke. Globale concurrentie, megafusies en samenwerking op grote schaal²⁰ gaan hand in hand met een groeiende nadruk op 'core business' en decentralisatie binnen transnationale ondernemingen. Op dat regionale vlak worden banden aangegaan met andere ondernemingen in nieuwe informationele en produktieve netwerken. In politiek opzicht is sprake van verschuivende coördinatie-niveaus. Brussel wordt sterker als regelgevend niveau, ongeacht of dit gebeurt via intergouvernementele besluitvorming of via een meer autonome politieke kracht. Op regionaal vlak probeert men inkomen en werkgelegenheid te beschermen, onder meer via nieuwe soorten van beleidsconcurrentie zoals bijvoorbeeld door de opzet van vormen van 'public-private partnerships'. Deze regionale pool sluit ook aan op het principe van subsidiariteit en op de sterk gevoelde behoefte eigen nationale tradities en eigenheden te koesteren.

Voor de *systemen van arbeidsverhoudingen* kan deze polariteit of 'double shift' (vgl. Nagelkerke, 1987; Martin and Ross, 1992) de vorm aannemen van een wespetaille. De nationale en, in mindere mate, sectorale niveaus van interactie tussen de sociale partijen verliezen aan coördinatiekracht terwijl de supranationale en het regionale/lokale niveaus aan betekenis winnen. Uiteindelijk zal dat ook tot structurele veranderingen van de organisaties en van de institutionele verbanden moeten leiden. Het is uit dit oogpunt interessant tot slot te bezien welke gemeenschappelijke ontwikkelingen in de afgelopen tien à vijftien jaar in de stelsels van arbeidsverhoudingen zichtbaar zijn geworden. We kunnen enkele punten noemen:²¹

- * de verzwakking van de vakbeweging;
- * decentralisatie van de onderhandelingsstructuren;
- * de arbeidsorganisatorische nadruk op flexibiliteit en kwaliteit;
- * multinationalisatie van werkgelegenheid.

Met betrekking tot de eerste verandering blijkt de vakbeweging in de meeste landen ten prooi aan interne tegenstellingen terwijl in de verhouding met de werkgevers en de overheid sprake is van minder 'countervailing power'. Er is veel verlies van aanhang opgetreden, door industriële verschuivingen en technologische veranderingen maar ook door sociaal-culturele ontwikkelingen. Decentralisatie geeft een tendens aan naar onderhandelingen op niveaus lager dan voordien gebruikelijk. In sommige landen betekent dit een afbouw van centralistische, corporatistische structuren. Meer markt en minder overheid hebben geleid tot een groeiende betekenis van de ondernemingsresultaten voor het loon en het werk van de daar werkzame werknemers. Verzwakking van de vakbeweging en decentralisatie hebben in de Europese landen zeer recent tot het verschijnsel 'concession bargaining' geleid, het aanvaarden door de vakbonden van loonsverlagingen in ruil voor vormen van werkzekerheid²². Flexibilisering en kwaliteitsverhoging van arbeid en arbeidsorganisaties hebben het laatste decennium meer nadruk gekregen. Mogelijk gemaakt door technologische veranderingen dienen meer dan voorheen produktie-methoden en produkten te worden gemodelleerd naar de wensen van afnemers. Daardoor is de

behoefte aan maatwerk (snelle aanpassing van de arbeidsbehoefte, brede inzetbaarheid van personeel) binnen de arbeidsverhoudingen toegenomen. Ten slotte, arbeid wordt steeds meer over de grenzen ingeschakeld en steeds meer personen verrichten werk in een onderneming die in een transnationaal verband is opgenomen. Dit betekent dat bestaande, nationale structuren van belangenbehartiging steeds minder adequaat zijn.

4. Twee adviezen over het overlegmodel

Zoals gezegd treffen de geschetste ontwikkelingen alle westerse landen. Steeds meer lijkt het erop dat antwoorden op externe uitdagingen vanuit bestaande institutionele patronen minder effectief zijn geworden. Er is dan ook in de meeste landen een bezinning op het eigen institutionele systeem op gang gekomen. Ook in Nederland en België wordt in het begin van de jaren negentig het overlegmodel als onderdeel van de institutionele constellatie ter discussie gesteld. Wel is het zo dat daarbij, zoals gezegd, de gevestigde organisaties en instellingen meedenken over verandering. Eind 1992 wordt in Nederland door de SER het rapport 'Convergentie en overlegeconomie' uitgebracht. De aanleiding voor de studie ligt in de behoefte de gevolgen van de afspraken van het Maastrichtse akkoord eind 1991 in kaart te brengen voor Nederland, maar in feite is ook de vraag aan de orde naar de meest passende institutionele verhoudingen in een economisch en technologisch snel veranderende wereld. Rond dezelfde tijd beginnen ook in België gesprekken over de sociaal-economische effecten van de mondialisering van de economie, de internationale arbeidsverdeling en de Europese eenmaking (Van Roosbeek, 1036), dat in 1993 uitmondt in het rapport-Verplaetse en, later, in het globale plan van de regering. De problemen worden als zo ingrijpend gezien dat het rapport de status krijgt van een inleiding op een nieuw omvattend Sociaal Pact. Anders dan in Nederland echter komt het uiteindelijk niet tot een akkoord, maar juist tot een verscherping van bestaande tegenstellingen. Het is nuttig deze polariserende gedachtenwisseling te plaatsen naast het wel door de sociale partijen onderschreven Nederlandse advies.

4.1 Nederland: Convergentie en overlegeconomie

Met het SER-advies staat - wederom - in Nederland het overlegmodel ter discussie. Nieuw is wel de kracht waarmee de kritiek wordt gebracht en de brede achtergrond ervan. In de jaren zestig zorgde de opkomst van D66, als nieuwe politieke partij niet verbonden met bestaande belangengroepen, voor een discussie over de rol van de SER binnen de democratische verhoudingen. In 1970 bepleitte Peper afschaffing van de Sociaal Economische Raad vanwege enkele veranderingen. Ten eerste waren de arbeidsverhoudingen zodanig aan het veranderen dat de SER daarvan steeds verder verwijderd raakte. Peper voorzag een terugtrekkende overheid waardoor de scharnierfunctie van de SER tussen de drie partijen steeds minder nuttig werd. Voorts was er in de maatschappij een politiserings- en ideologiseringsproces gaande dat de SER als harmonisch overlegorgaan sterk uitholde. Ten slotte voltrok zich binnen de partijen en binnen de collectieve onderhandelingen een onomkeerbaar decentralisatieproces dat, relatief onafhankelijk van het centrale besluitvormingsniveau, sterke impulsen van onderop mogelijk maakte. De SER als centraal lichaam kwam daardoor in hoge mate droog te staan. Ten tweede kleefde aan de SER als instituut een aantal bezwaren. Er was vaak een discrepantie tussen de snelle sociaal-economische ontwikkeling en het trage adviseringsproces. Verder werd de adviestaak breder genomen dan het spectrum van de vertegenwoordigende partijen; bij veel onderwerpen spraken

relevante betrokkenen niet mee. Ten slotte was er kritiek op de positie van de groep kroonleden. Niet alleen was het een onduidelijke categorie, vaak ook zaten zij op een riant wip in de advisering wanneer, zoals steeds vaker voorkwam, werkgevers en werknemers sterk verdeeld tegenover elkaar stonden.

Een zelfevaluatie van de SER in 1980, 'De SER, taak, samenstelling en werkwijze', bracht nauwelijks veranderingen die aan de kritiek tegemoet kwamen. Een aparte commissie voor consumentenzaken en speciale uitnodigingen in bijzondere gevallen voor deskundige niet-kroonleden waren de belangrijkste veranderingen. Deze magere oogst verleidde in die tijd de huidige hoofdredacteur van FEM ironisch te spreken van 'hemelbestormende veranderingen in wat wellicht het meest schaamteloos zelfverzekerde stuk was dat een publiekrechtelijk orgaan in jaren over zichzelf heeft laten verschijnen'. De jubileumpublikatie van de SER in 1990 van de hand van Klammer kraakte hardere noten, zoals over de rol van de kroonleden, maar bevestigde wel de grote waarde van het instituut voor de sociale economie. Sinds kort is de kritiek indringender geworden, al spelen de meeste argumenten van Peper en anderen ook nu nog een belangrijke rol in het debat. Vanuit de politiek wordt gepleit het primaat van de politiek te herstellen. De neo-corporatieve besluitvorming heeft in die visie de grens gepasseerd van maatschappelijk voordeel. Ook in de hoek van werkgevers bestaan grote twijfels, al verzet men zich in die kringen ook tegen de mogelijk grote rol die de overheid gaat innemen als het kroonjuweel van de overlegeconomie, de SER, verder verbleekt. De grote veranderingen in de economische omgeving, ten slotte, zoals de economische internationalisering en de politiek-economische integratie hebben, zoals gezegd, tot het SER-advies over de overlegeconomie geleid dat ook haar eigen functioneren ter discussie stelt.

Het 'convergentie-advies' is unaniem aanvaard waarmee de overlegeconomie van een nieuwe legitimering is voorzien. Men spreekt van een revitalisering, van een herijking van de overlegeconomie. Gesignaleerd wordt dat de verantwoordelijkheid voor een stabiel prijsniveau door de EU-afspraken en door de nadering van de Economische Monetaire Unie naar het Europees niveau verschuift. Ook het evenwicht op de betalingsbalans wordt daarmee een supranationale verantwoordelijkheid. Kortom, de ontwikkelingen die Nederland steeds verder 'in de EMU en in de wereldeconomie' (SER, 7) voeren, maken de coördinatiemacht van de nationale overheid steeds minder effectief. Men zou kunnen stellen dat Katzenstein's 'domestic compensation' zijn beste tijd heeft gehad; uitblinken in het internationale veld wordt moeilijker. Dit laatste kan volgens het advies nog slechts door aanpassingssnelheid en aanpassingskwaliteit van de institutionele systemen. Betere collectieve voorzieningen tegen lagere kosten, een efficiënt werkende overheid, alert arbeidsmarktbeleid, een beheerste loonontwikkeling, een goed geschoolde beroepsbevolking en een goede gezondheidszorg zijn de punten waarop Nederland zich nog kan onderscheiden. De beleidsconcurrentie zal in die visie gaan toenemen en de overlegeconomie, op een nieuwe leest geschoeid, kan daarin een belangrijk element vormen doordat beleidsthema's goed worden voorbereid en uitgevoerd. Aansluitend op de maatschappelijke ontwikkelingen van individualisering, emancipatie en decentralisatie is er in de overlegeconomie een betere afstemming nodig van regionale en sectorale vormen van decentralisatie, eenvoudige en doorzichtige regels op het centrale niveau, scherpere omlijning van rechten en plichten, een krachtiger aanpak van oneigenlijk gebruik van voorzieningen en van fraude.

De revitalisering moet in de volgende punten tot uitdrukking worden gebracht. Ten eerste moet er een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden worden aangebracht tussen overheid en sociale partners en binnen de overheid en de onderscheiden organisaties. Centraal daarbij is de

afweging wat tot het *publieke* en wat tot het *private domein* hoort, een vraagstelling waarover in de tijd de opvattingen kunnen verschuiven. Tegenwoordig is gemeengoed dat de waarborg van de overheid niet kan worden gemist voor grondrechten, maar dat op vele andere terreinen zij vrij spel moet geven aan maatschappelijke organisaties of aan de individuen zelf. Een groot belang wordt gehecht aan de autonomie van partijen in de decentrale loonvorming. Centrale afspraken met het oog op gemeenschappelijke oriëntaties kunnen richtinggevend zijn voor decentrale afspraken maar de redactie van het advies maakt duidelijk dat de specifieke situaties van (sub)-branche en onderneming meer dan ooit de meetpunten moeten vormen voor de reguliere arbeidsvoorwaardenvorming. *Decentralisatie* is aldus een cruciaal, aan de publiek-privaat-discussie verbonden, aspect. In de sociale zekerheid wordt voorgesteld het toezicht op de uitvoering ervan voortaan onafhankelijk van werkgevers- en werknemersorganisaties én de overheid te laten plaatsvinden. De grote sociaal-economische betekenis van de sociale zekerheidsinkomsten en -uitgaven hebben de noodzaak aangegeven strenger onderscheid aan te brengen tussen de bij de uitvoering betrokken partijen en de toezichthouder. Verder moet in de sfeer van de premieheffing meer dan voorheen de band met het verzekerd risico zichtbaar worden gemaakt.

Ten tweede moet het *adviescircuit* worden gestroomlijnd. Weliswaar wordt het grote belang gestipuleerd van maatschappelijke consultatie en advisering maar de overdaad, niet alleen overigens van de SER, moet worden verminderd en de adviestermijn bekort. Over deze onderwerpen bereikte de SER met de regering in 1993 een akkoord. Verder moet over de representativiteit van de SER verder worden nagedacht.

Ten derde moet de decentrale verantwoordelijkheid van partijen vooral regionaal tot uitdrukking komen in een bevordering van de *arbeidsparticipatie*. Publiek-private samenwerking op regionaal vlak vraagt nieuwe vormen van samenwerking terwijl van de centrale overheid het wegnemen van belemmeringen, zoals overmatige regelgeving, onvoldoende informatie en ondoelmatige structuren, wordt verlangd.

Het rapport eindigt hoopvol voor wat betreft de overlegeconomie. 'De strategische optie van revitalisering van de overlegeconomie wint aan overtuigingskracht naar de mate waarin de overlegeconomie erin slaagt een constructieve bijdrage te leveren aan de versterking van het vermogen tot sociale innovatie. Voor de verwerkelijking van de in dit advies bepleite kwaliteitsstrategie is een effectieve coördinatie van beleidsinspanningen van de overheid en sociale partners nodig. De raad vindt de overlegeconomie dan ook een waardevol goed dat ons land door een versterking van het collectieve aanpassingsvermogen een voorsprong in de beleidsconcurrentie kan geven' (SER, 150). Een mooiere herbevestiging van Katzenstein's bevindingen is haast niet mogelijk. En dat mag gezien het voorgaande opmerkelijk heten.

4.2 België: Een nieuw sociaal pact?

Met het oog op de grote veranderingen in de economische omgeving van België wordt begin 1993 door de vakverbonden geopperd een nieuw basisdocument op te stellen waarin voor de komende jaren de leidende gedachten voor het sociaal-economisch overleg zijn verwoord. Indachtig de consensus die aan het grote akkoord van kort na de oorlog was verbonden, zou ook dit document een sociaal pact moeten worden²³. Feitelijk gaat het, evenals in Nederland, om de concurrentiepositie van het land in het internationale verkeer met alle repercussies voor werkgelegenheid en sociale zekerheid. De inzetten voor het debat zijn een unaniem door beide sociale groeperingen ondersteund rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over het tanende Belgische concurrentievermogen van maart 1993, een tripartite werkgelegenheidsak-

koord drie maanden later en een overheidsdocument over de concurrentiekracht van de Belgische industrie van september van dat jaar (EIRR, 231, 5; 237, 5). Op basis hiervan wordt onder leiding van de gouverneur van de Belgische centrale Bank, Verplaetse, in oktober 1993 een oriënterend stuk afgeleverd. Een dag later neemt de regering de belangrijkste gedachten van de werkgroep over en legt dit neer in een nota die enkele dagen later als basis moet dienen voor centraal sociaal overleg. Al snel blijkt het socialistische ABVV onoverkomelijke problemen met het voorstel te hebben en organiseert, terwijl het ACV nog naar middelen zoekt het vakbondsfront te bewaren en het overleg gaande te houden, een manifestatie en een kleine stakingsactie. Op basis van de twee eerdere nota's en een partijpolitieke mix aan wensen passeert premier Dehaene in november de sociale partijen met een 'anti-crisisplan' voor het parlement. Nu is ook het ACV mordicus tegen, temeer omdat vooral de lagere inkomenstrekken het kind van de rekening worden. Tesamen met het ABVV (die nog even aarzelt omdat de socialistische partij achter het plan staat, maar al snel door de eigen leden tot actie wordt gemaand) zet zij een anti-planmanifestatie op poten met velerlei betogingen en syndicale samenkomsten (Van Roosbeek, 1038). Uiteindelijk verklaart de regering zich tot overleg bereid. Dat wil zeggen dat over de uitvoering van bepaalde onderdelen van het globale plan kan worden onderhandeld, doch niet over de centrale uitgangspunten. Eind december wordt het plan in een Koninklijk Besluit vastgelegd, het eerste decreet onder de wet op de bescherming van de concurrentiekracht van de Belgische economie uit 1989. De gegeven ruimte voor onderhandelingen wordt in de loop van de eerste maanden van 1994 door de grote meningsverschillen tussen werkgevers en vakbonden niet benut waarna de overheid uiteindelijk besluit expliciete regels uit te vaardigen. Aldus eindigt de wens om tot een gemeenschappelijk gesteund beleid van sociaal-economische vernieuwing te komen in een dictaat van de overheid.

Ook bij de Belgische voorstellen zit de gedachte voor de internationalisering van een eigen en eigentijds antwoord te voorzien. Sterker dan het SER-advies wordt echter ingestoken op inhoudelijke punten. Met name de sociale zekerheid is een majeur punt, wellicht mede door de federale aspecten die eraan kleven. Het overlegstelsel zelf staat niet echt ter discussie. 'Ons overlegmodel biedt op de lange termijn de beste waarborg voor een duurzame economische en sociale vooruitgang', besluit de commissie-Verplaetse zijn rapport (Commissie-Verplaetse, 44). Het gaat vooral om de aanpak van de grote economische vraagstukken waarvoor de commissie enkele 'denkpistes' naar voren brengt en waarover een sociale dialoog moet worden gestart. Het is namelijk de bedoeling daarbij 'de rol van de gesprekspartners in het vlak van het concurrentievermogen en de werkgelegenheid, en eveneens op het stuk van de sociale zekerheid ten volle te valoriseren' (Idem). We zien ook bij het rapport van de commissie-Verplaetse een tweetal gelijksoortige centrale uitgangspunten terug. Ten eerste de publiek-privaat-vraag, de evenwichtige afbakening van beide domeinen bij alle maatregelen rond werkgelegenheid, concurrentievermogen en sociale zekerheid. Ten tweede een niveau-probleem namelijk het vinden binnen de publieke sector van gelijkwaardige beleidstoepassingen over de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten, de steden en gemeenten en de overheidsbedrijven (Idem, 23). Overigens is dit nog geen decentralisatie zoals die in Nederland wordt voorgesteld. Zo wordt in de sociale zekerheid juist gezocht naar een gecentraliseerd beheer²⁴. Ten slotte is er nog aandacht voor een derde uitgangspunt, een solidair principe. Er moet namelijk ook naar evenwicht worden gezocht tussen de inspanningen van de verschillende sociale en inkomensgroepen. In die zin komt men in België geen opvattingen tegen in de trant van 'een stimulerende sociale zekerheid' (SER, 140).

Het globale plan van het kabinet-Dehaene, dat mede op het rapport-Verplaetse is gebaseerd, mondt, zoals gezegd, uit in een Koninklijk Besluit. Van belang is dat de overheid, evenals het bewind van Martens in 1982/1983, tot inmenging in de loonvorming kan komen zonder toestemming van het parlement. In het plan en het decreet staat de trits van thema's die in het hele onderhandelingspel voortdurend in samenhang met elkaar aan de orde wordt gesteld. Ten eerste, vergroting van de concurrentiekracht door sterke *loonmatiging*, eventueel afgedwongen door overheidsinterventie in de loonvorming. Collectieve en individuele overeenkomsten voor het jaar 1994 afgesloten na 15 november 1993 mogen geen loonsverbeteringen bevatten terwijl dit, behoudens enkele uitzonderingsgevallen, ook geldt voor de arbeidsovereenkomsten voor de jaren 1995 en 1996. Verder wordt het automatische indexeringsysteem opgeschoond waardoor een loonbesparing voor 1994 optreedt van ongeveer 1.4% (EIRR, 241, 4)²⁵. Ten tweede worden *werkgelegenheidsmaatregelen* voorgesteld waarvan herverdeling van arbeid, flexibilisering en vermindering van de arbeidsgebonden financiering van de sociale zekerheid, de centrale elementen zijn. Zo worden zogenoemde 'springplankbanen' geïntroduceerd voor personen beneden de 30 jaar met beperkte werkervaring, die een kortere opzegperiode en een lagere betaling kennen dan normaal. Verder worden geldelijke tegemoetkomingen verstrekt aan ondernemingsplannen die, door werkgevers en werknemers onderhandeld, bestaande werkgelegenheid herverdelen of de flexibiliteit verhogen (arbeidstijdverkorting, een 4-daagse werkweek of de opzet van ploegendiensten met aanvullende werving van personeel, beperking overwerk, het recht op een loopbaanonderbreking, parttime vervroegde uittreding etc.). Elke nieuwe baan die door een herverdelingsplan wordt gecreëerd, levert de werkgever een besparing op aan sociale zekerheidspremie van 100.000 frank per jaar, ongeveer 5.300 gulden. Ten slotte worden ook algemeen de werkgeversbijdragen aan de *sociale zekerheid* verlaagd (EIRR, 241, 5; 243, 17). De premies voor werknemers rond het minimumloon worden met 50% verminderd, een percentage dat steeds kleiner wordt bij het klimmen op de loonladder. Ondernemingen die blootstaan aan internationale concurrentie krijgen een extra korting op hun sociale zekerheidsbijdragen. In dit zogenoemde Maribel-systeem wordt de jaarlijkse korting verhoogd van 25.000 naar 37.000 frank per werknemer.

Zoals gezegd, de invulonderhandelingen liepen op niets uit. Weliswaar werden onderhandelaars het eens over een conceptovereenkomst, doch de vakverbonden verwierpen het voorstel uiteindelijk, vooral omdat het te weinig baangaranties bevatte. De overheid heeft daardoor vrij spel en heeft reeds ingezet op een wijziging van een aantal arbeidsrechtelijke beschermingsregels ten einde de arbeidsmarkt flexibeler te maken.

5. Enkele verschillen in institutionele respons

Een verkenning van de stelsels van arbeidsverhoudingen in België en Nederland op hoofdlijnen toont een sterke gelijkenis op verschillende punten. Verzuiling en corporatisme, centralisme en pluriformiteit van organisaties vormen in historisch perspectief de kenmerken van het institutioneel patroon in beide landen. Een centraal verschil schuilt in de plaats van de vakbeweging in het bestel. België kent, anders dan in Nederland, een (ook juridisch) erkende positie van de vakbond als belangenbehartiger op ondernemingsniveau. Daardoor, en door een brede service naar werknemers toe waaronder de uitvoering van werkloosheidsverzekeringen, is in België vergelijkenderwijs de vakbeweging sterk en de organisatiegraad hoog.

De bijzondere vraag van deze bijdrage is op welke wijze in beide landen is gereageerd op de

internationalisering - economisch/technologisch en bestuurlijk/politiek (Europa) - zoals die al ruim tien jaar aan de gang is. Daartoe hebben wij uit beide landen significante beleidsstukken van recente datum bekeken waaruit een reactie op die externe ontwikkelingen naar voren komt. In de vergelijking tussen beide landen vallen enkele punten op.

In de eerste plaats wordt in beide landen de noodzaak gevoeld de min of meer vergelijkbare sociaal-economische context te vertalen naar eigen verhoudingen. In Nederland komt echter vooral vanuit de politiek een kritische houding op met betrekking tot de overlegeconomie. In België is hiervan weinig of geen sprake.

In samenhang hiermee is, ten tweede, in Nederland zowel aandacht gegeven aan de vormgeving van het overlegmodel als aan inhoudelijke zaken die met het oog op de concurrentie-positie van Nederland in een veranderende wereld van belang zijn. Het gaat bij dit laatste met name om de financieel-economische problematiek verbonden aan de collectieve sector, verdelingskwesties als de sociale zekerheid en de publiek-private verantwoordelijkheidsverdeling. Tussen vormgeving en inhoudelijke elementen van het overlegmodel wordt geacht een verband te bestaan. In België gaat het met name om inhoudelijke voorstellen ter verbetering van het concurrentievermogen van het bedrijfsleven inclusief de repercussies voor werknemers in de loonsfeer en de sociale zekerheid. De overlegstructuren zelf lijken vooralsnog als te waardevol buiten schot te blijven.

De uitkomst van de beraadslagingen zorgt, ten derde, voor het meest opvallende onderscheid. In Nederland ontstaat er consensus over een revitalisering van de overlegeconomie waarbij de partijen zich gematigd en weinig gedetailleerd over inhoudelijke maatregelen uitlaten. De overheid heeft zich op de achtergrond gehouden, alhoewel zij zich wel geregeld, met meer of minder bedekte dreigementen om in de lonen in te grijpen, de sociale partijen ertoe aanzette toch vooral een bepaalde koers te volgen. Bovendien was één van de kernstukken, de sociale zekerheid, in die periode onderwerp van een parlementaire enquête. In België zijn, zoals gezegd, de institutionele verhoudingen niet aan de orde gesteld. Er is vooral over inhoudelijke zaken beraadslaagd maar hierover is geen consensus bereikt. In tegendeel, de bijzondere wijze waarop de overheid de gebruikelijke overlegprocedures bruskeerde, voerde verder weg van het oorspronkelijke doel van een nieuw sociaal pact. Erger nog, door de dictaten van de overheid op sociaal-economisch terrein is het overlegmodel op scherp gezet. Er zijn flinke conflicten gerezen binnen en tussen vakorganisaties (vgl. de ledenacties binnen het ABVV die de top terugfloot), tussen overheid en sociale partners en tussen werkgevers en vakbonden vanwege de gevoerde acties. Anders dan de Nederlandse poging te komen tot een sturingsproces, lijkt in België de ontwikkeling van de institutionele verhoudingen vooral de speelbal van op elkaar reagerende belangenpartijen, waaronder de overheid.

Ten slotte, op de vraag naar het waarom van het verschil in institutionele reactie kan men slechts gissen. Mogelijk is een verklaring de zwakkere positie van de Nederlandse vakbeweging. Om in het proces van toenemende marktoriëntatie, die met de huidige internationalisering van het bedrijfsleven samenhangt, haar plaats te behouden in het sociaal-economisch beleidscircuit, zal zij in die optiek bereid zijn een aantal verworvenheden van de welvaartsstaat ter discussie te stellen. Een soort strohalm als het ware in een wereld van afnemende werknemersbescherming. Een mogelijke verklaring kan (evenzeer) schuilen in de gedachte dat de Nederlandse vakbeweging veel meer eenheid vertoont dan haar Belgische zusterbeweging in haar acceptatie van de (markt)economische logica. Men zou het versimpeld ook aldus kunnen stellen dat binnen de Nederlandse vakbeweging men steeds meer ervan uitgaat dat verdelende rechtvaardigheid

wordt mogelijk gemaakt door een doelmatige en efficiënte ordening terwijl de Belgische vakbeweging eerder neigt naar de opvatting dat een rechtvaardige verdeling een noodzakelijke voorwaarde is voor een doelmatige en efficiënte produktie. Een andere verklaring, ten slotte, zou kunnen liggen in de spanning in België tussen een traditionele vormgeving en sterk veranderende techno-economische produktiestructuren. Zoals de zwakkere Nederlandse variant van corporatistische ordening al twee decennia geleden moest oproeien tegen de eisen van industriële ontwikkeling, en niet te vergeten tegen de sociaal-culturele vernieuwingsdriften die eindjaren zestig de bestaande hiërarchische besturingstructuren aanvielen, zo komt nu de sterkere Belgische variant in een proces van de-corporatisering. Daarbij komt dat de voortgaande federalisering raakt aan de *raison d'être* van het Belgische model. Als de traditionele nationale verknoptheden steeds verder losraken, kan de sterke internationalisering gaan dienen als katalysator voor nieuwe, effectieve en efficiënte, institutionele verhoudingen. De veranderingen zijn dan echter veel groter en dramatischer dan in Nederland. In dit opzicht is het veelzeggend dat ondanks de aanvankelijk gelijklopende inzetten van partijen en dezelfde bezorgdheid over de Belgische economie, de gang naar een nieuw sociaal pact op een grote mislukking, inclusief pijnlijke conflicten, is uitgelopen.

Wat ook de waarde van bovenstaande opmerkingen moge zijn, het lijkt wel duidelijk dat de verschillende reacties op de externe uitdagingen van België en Nederland exemplarisch zijn voor een zoeken naar de voordelen van beleidsconcurrentie tussen staten in een nieuwe, globaliserende wereld.

Noten

1. Iets soortgelijks zegt Spineux: 'The fundamentals of the Belgian industrial relations have not come under question, ...' (Spineux, 59). Van Ruysseveldt en Harzing daarentegen zien aan het begin van de jaren negentig het basiscompromis van 1944 aan erosie onderhevig. Volgens hen ontwikkelen werkgevers om het technologisch en menselijk potentieel zo optimaal en flexibel mogelijk te benutten, steeds meer initiatieven op het vlak van innovatief personeelsbeleid los van het traditionele sociale overleg met de vakbond, zoals werkoverleg, kwaliteitskringen, bedrijfsspecifieke inspraakprocedures en dergelijke. Niet alleen verliest daardoor de vakbond zeggenschap aan andere organen over traditionele onderwerpen maar zij mist ook steeds meer de boot waar het gaat om onderwerpen die de komende jaren aan betekenis gaan winnen zoals technologische innovaties, opleiding en scholing en nieuwe vormen van werkorganisatie (Van Ruysseveldt en Harzing, 39).
2. Deze constatering gaat niet op voor de arbeidsvoorzieningsorganisatie.
3. De afkortingen zijn afgeleid van de Nederlandstalige namen van organisaties of instellingen. Tussen haakjes zijn de Franstalige afkortingen gegeven.
4. Vergelijkbaar met de Nederlandse SER hebben in het CBR naast werkgevers en werknemers ook vertegenwoordigers uit de wetenschap zitting.
5. Dit is sindsdien (1992) voor 48 van de 49 akkoorden ook gebeurd (Vilrocx en Van de Leemput, 374).
6. Terminologisch moet men enkele zaken goed uit elkaar houden. In België spreekt men van *vakcentrales* of beroepscentrales waar men in Nederland het heeft over bedrijfstakbonden, of gewoon bonden. Het landelijk niveau wordt in België vaak aangeduid als het interprofessionele niveau. Landelijke organisaties worden in Nederland *vakcentrales* of vakverbonden genoemd, in België confederaties of vakverbonden (Van Ruysseveldt en Harzing, 21; Gavel en Muelenaer, 22).
7. De vakbeweging wordt daarom ook wel eens cynisch het laatste bastion van België genoemd.
8. In mei 1994 hebben de besturen van VNO en NCW vergaande samenwerking aangekondigd waarbij op termijn een fusie niet wordt uitgesloten. In bepaalde kringen van het NCW bestaat echter een flink verzet tegen deze plannen. Verder zal het KNOV eind '94 fuseren met het christelijke NCOV tot één organisatie voor het MKB.
9. Vilrocx en Van Leemput spreken bij de genoemde cao's over 'mainly company level'. In België lijken de stijging en daling van de aantallen ondernemingscao's haasje over te springen, met telkens hogere aantallen, weliswaar met

uitzondering van het hoge aantal in 1985 dat sindsdien, althans volgens de cijfers van Vilroxx en Van Leemput, niet meer is gehaald. Een soort 'reculer, pour mieux sauter', dat ook geldt voor de bedrijfstakcao's en waarschijnlijk te maken heeft met looptijden langer dan een jaar. Wij waren verrast dat Dewachter in 1993 voor het jaar 1991 een aantal van 9.813 contracten aangeeft, bedrijfstak- en ondernemingscao's (Dewachter, 1993 990). Dit spoort totaal niet met de hierboven gegeven aantallen die afkomstig blijken van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Het kan zijn dat Dewachter het oog ook heeft op allerlei overeenkomsten op ondernemingsniveau waar de syndicale afvaardiging qualitate qua bij betrokken is.

10. Overigens is dit monopolie in 1985 voor het kaderpersoneel doorbroken (zie Van Ruysseveldt en Harzing, 37).

11. Overigens is het niet zo dat niet-vakbondsleden een lagere uitkering via de Hulpkas krijgen. Er is in dit opzicht geen syndicaal voordeel. De bijzondere aantrekkingskracht schuilt vooral in de de historisch gegroeide omstandigheid dat de vakbondsuitkering een onderdeel is van een flink dienstenpakket van de vakbond. Voor de uitvoering van de werkloosheidsverzekeringen zijn verder veel mensen nodig die niet alleen de contacten met andere instellingen binnen het netwerk moeten onderhouden, maar door hun werk ook voor binding aan de vakbeweging kunnen zorgdragen.

12. In 1990 heeft het ACV 1.43 miljoen leden, het ABVV 1.01 miljoen leden en het ACLVB 0.21 miljoen leden (Vilroxx en Van Leemput, 368). In de loop der jaren is in België de organisatiegraad relatief stabiel gebleven op ongeveer 70% inclusief gepensioneerde en werkloze leden (53%/17%). In Nederland telt in 1991 de FNV 1.03 miljoen leden, het CNV 0.31 en de MHP 0.13 miljoen leden. Sinds het begin van de jaren tachtig is in Nederland de organisatiegraad gedaald van ongeveer 40% naar 24% in 1991 inclusief ongeveer 5 % werklozen of gepensioneerden.

13. Er werd ook nog het internationaal niveau onderscheiden waarop de representatieve organisaties gevraagd zullen worden te participeren (MTA, 19).

14. Daarnaast zijn alle ondernemingen met 50 of meer werknemers verplicht een Comité voor veiligheid en gezondheid (CVG) in te stellen waarin vertegenwoordigers van werknemers zijn opgenomen.

Van belang is verder dat in België de ondernemingsraad, evenals in Nederland vóór 1979, een werkgeversvertegenwoordiging kent naast de werknemersdelegatie en de ondernemer tevens voorzitter is van de raad.

15. Vilroxx en Van Leemput wijzen op de grote overeenkomsten tussen de produktiviteitsverklaring uit 1954 en het interprofessionele akkoord (CLA 39) uit 1983 over de invoering van nieuwe technologieën. In beide akkoorden was de rol van de overheid met het oog op de modernisering van de Belgische economie doorslaggevend voor de totstandkoming. Verder was het opmerkelijk dat de vakbeweging niet in staat bleek een eigen strategie te ontwikkelen met betrekking tot technologische verandering en slechts gericht was op het beïnvloeden van de sociale gevolgen ervan (Vilroxx en Van Leemput, 385).

16. Een wetvoorstel Vakbondswerk in de onderneming, ingediend begin 1981 door de toenmalige minister Albeda, heeft jaren in de ijskast gelegen maar is uiteindelijk door minister De Vries daaruit verwijderd.

17. Vaak wordt hieraan ook de textielnijverheid in en rond Gent toegevoegd.

18. Van Ruysseveldt en Harzing wijzen er in dit verband op dat in België het overleg via de ondernemingsraad en de onderhandelingen via de vakbondsafvaardiging institutioneel zijn gescheiden. 'Doch door de wettelijke omkadering (vakbondsmonopolie) kan de werking van beide organen gecoördineerd worden' (Van Ruysseveldt en Harzing, 38).

19. Een verklaring hiervoor ligt wellicht in de omstandigheid dat de drie maatschappelijke breuklijnen in dit land - de ideologische van katholiek versus niet-katholiek; de sociaal-economische van kapitaal en arbeid; en de taalkundig/gewestelijke van Nederlandstalig versus Franstalig- niet gelijk lopen. Zo moet men bedenken dat het ACV zwak is in Wallonië en het ABVV in Vlaanderen. Beide organisaties moeten rekening houden met een minderheid in een gewest. In een open sociale economie leidt dat tot een soort gijzeling van elkaar. Dit geldt ook voor sommige andere terreinen. De verzuilingselementen worden door de drie incongruente scheidslijnen als het ware vastgeklonken (met dank aan J. Berghman).

20. Vergelijk de al gememoreerde ontwikkelingen naar elektronische snelwegen. Een aantal Amerikaanse multinationals heeft inmiddels grote bedragen geïnvesteerd in de gefragmenteerde Europese media-industrie. Time Warner bijvoorbeeld heeft belangen verworven in kabelsystemen in Hongarije, een lokaal omroep in Berlijn, een Duits nieuwskanaal en een joint-venture abonnee-tv in Scandinavische landen terwijl ook als co-producer wordt opgetreden voor een Britse televisie-maatschappij en er plannen zijn voor een nieuw Pools televisie-netwerk. Ook ondernemingen als Tele-Communications Inc., NBC, Viacom en het Disney concern zijn zeer actief op de Europese mediamarkt.

21. Vergelijk: Baglioni and Crouch, 1990; Ferner and Hyman, 1992; OECD, 1992; Ozaki (ed.), 1992; Nagelkerke, 1994b. Uiteraard kunnen de ontwikkelingen per land sterk variëren.
22. Voor Nederland kan men bijvoorbeeld denken aan een collectief contract bij KLM in 1992 dat de pensioenbijdrage voor werknemers door de werkgever voor twee jaar stopzet of aan de inlevering van 10% loon in 1994 bij Nedstaal om het bedrijf, onderdeel van het Duitse staalconcern Thyssen, voor opheffing te behoeden. In België kan men vergelijkenderwijs denken aan inleveringen in 1993 bij Sabena en bij het staalbedrijf New Tubemeuse in Luik.
23. Het idee van een nieuw groot sociaal pact is volgens De Financieel-Economische Tijd door Dehaene gelanceerd toen hij in juni 1993 naar huis terugvloog van de G7-top in Tokyo (De Financieel-Economische Tijd, bijvoegsel, 31 december 1993, 85). De nieuwe koning zette na zijn kroning in augustus het idee in een toespraak kracht bij.
24. Commissie-Verplaetse, 27. Dit punt wordt niet uitgewerkt. In het Dekreet van 24 december 1993 wordt aangekondigd het gezamenlijk beheer te handhaven maar de structuren voor de afzonderlijke sectoren op te heffen. De nationale Rijksdienst Sociale Zekerheid (RSZ) bepaalt voortaan het budget voor elke sector.
25. De nieuwe index wordt wel een gezondheidsindex genoemd omdat prijsstijgingen op producten als tabak, benzine en alcohol uit de index zijn verwijderd. Bovendien wordt voortaan de aanpassing door een tijdsdrempel vertraagd.

Literatuur

- Baglioni G., Industrial Relations in Europe in the 1980s. In: Baglioni and Crouch (eds.), 1990, 1-42.
- Baglioni G. and C. Crouch (eds.), European Industrial Relations; the challenge of flexibility. London, 1990.
- Central Planning Bureau (CPB), Scanning the future. A long-term study of the world economy 1990-2015. Den Haag, 1992.
- Commissie-Verplaetse, Pact voor de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en de sociale zekerheid. Brussel, 19.10.93.
- Corbey D., Stilstand is vooruitgang; De dialectiek van het Europese integratieproces. Assen/Maastricht, 1993.
- De Financieel-Economische Tijd, Werkloos toezien. Bijvoegsel, 31 december 1993, 83-86.
- De Swert G., Het verweduwde overleg. Gids op maatschappelijk gebied, 2, 1994, 145-157.
- Dewachter W., De hardnekkigheid van de overlegeconomie. Gids op maatschappelijk gebied, 12, 1993, 983-995.
- Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA), DCA-bevindingen 1991, 's-Gravenhage, 1992.
- Van Dijck J.J.J and J. Groenewegen (eds.), Changing business systems in Europe; An institutional approach. Brussels, 1994.
- European Industrial Relations Review, 231, april, 1993, 5; 237, oktober 1993, 5.; 239, december 1993, 5; 241, februari 1994, 4/5; 243, april 1994, 4/5, 17-20.
- Ferner A. and R. Hyman (eds.), Industrial Relations in the New Europe. Oxford, 1992.
- Ferner A. and R. Hyman, Introduction; Industrial relations in the New Europe: Seventeen Types of Ambiguity. In: Ferner and Hyman (eds.), 1992, xvi-xlix.
- Gavel J. en G. Muelenaer, Open Boeken; Audit van ABVV en ACV. Trends, 28 april 1994, 18-23.
- Katzenstein P.J., Small States in World Markets. Industrial policy in Europe. New York, 1985.
- Lane C., Industrial reorganisation in Europe: Patterns of convergence and divergence in Germany, France and Britain. Paper presented at a conference in Bath, September 1990.
- Martin A. and G. Ross, The Changing Place in European Political Economies and Cultures: The End of Labour's Century. European Centre for Work and Society, New Patterns of Industrial Relations in Europe. Brussels, 1992.
- Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (MTA), Het sociaal pact van 1944; Oorspronkelijke tekst. Brussel, 1993.
- Mok A.L., Arbeidsverhoudingen in België; Een oefening in differentiële sociologie. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1 (1), 1985, 4-18.
- Nagelkerke A.G., Arbeidsverhoudingen en technologische ontwikkeling. Sociaal Maandblad Arbeid, 42 (4), 1987, 241-247.
- Nagelkerke A.G., Institutioneel balanceren; decentralisatie in de Nederlandse arbeidsverhoudingen in de jaren tachtig. Sociaal Maandblad Arbeid, Jaargang 49, Nr. 1, 1994, pp. 20-31 (1994a).
- Nagelkerke A.G., Institutional responses to changing conditions in European systems of industrial relations. In: Van Dijck J.J.J and J.P. Groenewegen (eds.), Brussels, 1994 (1994b).

- OECD, New directions in work organisation; The industrial relations response. Paris, 1992.
- Ozaki M. (ed.), Technological Change and Labour Relations. International Labour Office, Geneva, 1992.
- Roosbeek J. Van, Pact=plan=inlevering Gids op maatschappelijk gebied, 12, 1993, 1036-1043.
- Ruysseveldt J. van en J. van Hoof (red.), Arbeidsverhoudingen in Europa; Dl. I en II. Heerlen, 1992.
- Ruysseveldt J. van en A.W.K. Harzing, Nederlandse en Belgische arbeidverhoudingen in vergelijkend perspectief. In: Van Ruysseveldt en Van Hoof, (red.), 1992, 13-41.
- Slomp H. en T. van Mierlo, Arbeidsverhoudingen in België dl. I en II. Utrecht/Antwerpen, 1984.
- Sociaal-Economische Raad (SER), Convergentie en overlegeconomie. Den Haag, 1992.
- Spineux a., Trade Unionism in Belgium: The Difficulties of a Major Renovation. In: Baglioni and Crouch (eds.), 1990, 42-71.
- Vilroxx J. and J. Van Leemput, Belgium: A New Stability in Industrial Relations. In: Ferner and Hyman (eds.), 357-393.
- Visser J., Continuity and Change in Dutch Industrial Relations. In: Baglioni and Crouch (eds.), 199-243.
- Voorden W. van, Nagelkerke A.G. en W.F. de Nijs, Macht in banen; arbeidsverhoudingen in theorie en beleid. Leiden, 1993.
- Windmuller J., De Galan C. and A.F. van Zweeden, Arbeidsverhoudingen in Nederland. Utrecht, 1987.